

Erfüllung von Unternehmenszielen

# PERSONALTECHNOLOGIE FÜR DIE UNTERNEHMENSLEITUNG



Einleitung	3
Neun unternehmerische Prioritäten für die Chefetage	4
Engagement und Zielsetzung	7
Kompetenzen und Qualifikationen	9
Teamstruktur	11
Entscheidungsfindung	12
Talent	13
Finanzpolitisch verantwortliche Lösungen finden	14
Schlussfolgerung	16
Lernen Sie bob kennen	18

# Einleitung

Der Ansatz, dass die Mehrzahl der Unternehmen ein dynamischeres Arbeitsmodell benötigt und dass die Mitarbeiter sich nach einem solchen sehnen, ist nicht neu. Wie die Erkenntnisse von McKinsey in „[Organizing for the future: Nine keys to becoming a future-ready company](#)“ jedoch zeigen, hat die Pandemie den Wunsch nach einem neuen Modell noch verstärkt.

„Die Art und Weise, wie Gesellschaften funktionieren und wie Menschen interagieren und arbeiten, hat sich durch die Pandemie tiefgreifend und unmittelbar verändert. Jeder von uns war Zeuge der Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Ferne, der dynamischen Umverteilung von Ressourcen und der Beschleunigung der Digitalisierung und Automatisierung, um den sich ändernden individuellen und Betriebsbedürfnissen gerecht zu werden.

Führungskräfte und ihre Vorstandskollegen sind sich darüber im Klaren, dass sie ihre Mitarbeiter und Unternehmen in einer post-pandemischen Arbeitswelt

wiederbeleben müssen. Laut der „[C-Suite Challenge™ 2021](#)“ des Conference Board gehören zu den wichtigsten globalen Aufgaben der Führungsebene die folgenden:

- COVID-19
- Rezessionsrisiken
- Anwerben und Binden von Spitztalenten
- Beschleunigung des digitalen Wandels

„Während Führungskräfte Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter und Unternehmen mit neuem Schwung zu versorgen, sehen die am weitesten Vorausblickenden eine größere Chance: Die Chance, auf den Errungenschaften im Kontext der Pandemie aufzubauen und die Identität des Unternehmens, seine Arbeitsweise und sein Wachstum zu überdenken (oder sogar neu zu gestalten)“, heißt es in dem von McKinsey veröffentlichten Bericht.

# Neun betriebliche Prioritäten für die Chefetage

Die neun Unternehmensziele von McKinsey drehen sich um drei Schlüsselthemen, von denen jedes mit dem Personalwesen zusammenhängt:

- Identifizierung: Wer wir sind
- Agilität: Wie wir arbeiten
- Ausbaufähigkeit: Wie wir wachsen

Diese neun Prioritäten erscheinen den Personalleitern und der Führungsetage vielleicht abschreckend. Aber neu sind sie nicht.

„Die Personalabteilung hat während der gesamten Pandemie eine zentrale Rolle dabei gespielt, wie Unternehmen organisatorische Widerstandsfähigkeit aufbauen und Werte schaffen“, [so McKinsey](#). „Personalchefs und ihre Teams können diese

Entwicklung fortsetzen, indem sie Talente mit der Geschäftsstrategie verbinden und Veränderungen in den drei Kernbereichen Identität, Agilität und Ausbaufähigkeit sowie in den neun daraus resultierenden Prioritäten umsetzen.“

Personalleiter können und müssen auch nach dem Abklingen der Pandemie die Führungsebene dabei unterstützen, sich auf neue Arbeitsmethoden einzulassen, z. B. auf schnelle Iteration und die Einbeziehung agiler und digitaler Kompetenzen. Die gute Nachricht: [HR-Technologie](#) ist ein unverzichtbares Instrument für Führungskräfte, die ihr Unternehmen in guten wie in schlechten Zeiten weiterbringen wollen.

## Nine organizational imperatives will separate future-ready companies from the pack.



Ein Personalchef berichtet, dass laut einer Umfrage des Softwareunternehmens Sage 81 % der Führungskräfte angeben, dass sie ohne HR-Technologie während der Pandemie nicht in der Lage gewesen wären, effektiv zu arbeiten. 89 % der Führungskräfte und 83 % der Personalleiter sagen zugleich, dass die HR-Technologie es ihnen ermöglicht hat, flexibler und reaktionsfähiger auf sich ändernde Anforderungen zu reagieren und ihr Unternehmen belastbarer zu machen.

Dank der HR-Technologie kann die Führungsebene folgende fünf Schlüsselbereiche in Angriff nehmen, um so die neun für den Erfolg ihres Unternehmens erforderlichen Prioritäten zu bewältigen:

1. Engagement und Zielsetzung
2. Fertigkeiten und Kompetenzen
3. Team-Struktur
4. Entscheidungsfindung
5. Talent

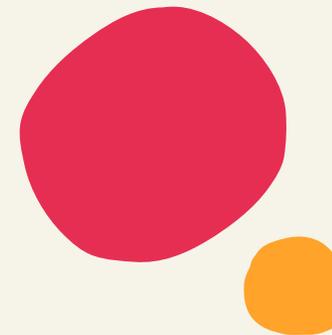
In diesem Leitfaden erfahren Sie, wie die Führungsebene die HR-Technologie nutzen kann.



# Engagement und Zielsetzung

Wenn die Führungskräfte gemäß der Empfehlung von McKinsey „eine Haltung zur Zweckmäßigkeit einnehmen“ sollen, müssen sie eine enge Verbindung und ein Verständnis für das betriebliche und **personelle Engagement** haben. Sie müssen in der Lage sein, die Ergebnisse zu messen und Erkenntnisse zu gewinnen. Die Technologien für die Personalverwaltung bietet hierfür die entsprechenden Mechanismen.

Erstaunlicherweise verfügen nur 20 % der Personalverantwortlichen über ein solches Instrument, obwohl 64 % der Befragten sagen, dass ein jederzeit verfügbares Feedback-System für ein Programm zur Mitarbeiterbindung unerlässlich ist“, so der **Bericht zum Engagement und zur Retention in 2021 des Achievers Workforce Institute**.



Das Mitarbeiterengagement und die Zielstrebigkeit der Belegschaft sind für die Unternehmensleitung ohne ein Instrument, das mehr als nur anekdotisches Feedback erfasst, nicht zu beurteilen. Glücklicherweise nutzen viele Unternehmen zumindest alljährliche Umfragen (40 % laut demselben Bericht), um Feedback zu erhalten. Wenn die Ergebnisse vorliegen, ist es jedoch oft schon zu spät, um auf die Anregungen zu reagieren.

Die Unternehmensleitung muss jetzt einsehen, dass ein „kontinuierliches Feedback“ nicht nur notwendig, sondern auch möglich ist. Mit dem passenden [Personalinformationssystem](#) kann die Unternehmensleitung ihren Mitarbeitern eine Plattform bieten, um fortlaufend Feedback zu geben. Dieses Echtzeit-Feedback kann dann von den Führungskräften genutzt werden, um die Einstellungen und Wahrnehmungen der Mitarbeiter zu verstehen. Nur auf diese Weise können sie das Engagement und die Zielsetzung ihrer Belegschaft verbessern.



# Kompetenzen und Qualifikationen

Wenn die Geschäftsleitung bereit ist, „das betriebliche Lernen zu beschleunigen“, sollte der Wert der Technologie für die Personalverwaltung nicht unterschätzt werden. Sie ist ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter. Mithilfe eines Personalinformationssystems können Unternehmen und Manager ihre Mitarbeiter nicht nur nach Bedarf schulen, sondern bei der Einstellung auch besser erkennen, wer welche Fähigkeiten besitzt.

Henry Ford sagte angeblich: „Schlimmer als seine Mitarbeiter zu schulen und sie dann gehen zu lassen, ist es, sie nicht weiterzubilden und sie dann bleibenzulassen“.

In Unternehmen wie Microsoft haben kluge Führungskräfte dramatische Veränderungen eingeführt, um das Lernen im Unternehmen zu beschleunigen und die Kompetenzen und Qualifikationen zu verbessern. Sie sind von einem „Alleskönner“-Umfeld zu einem „Alles Lerner“-Umfeld übergegangen, mit offenen Lerntagen, informellen sozialen Lernmöglichkeiten und Daten zur Untersuchung interner Karrierepfade.

Gartner hat in seiner Umfrage zu den [Personalprioritäten 2021](#) festgestellt, dass „68 % der Personalexperten sich im nächsten Jahr darauf konzentrieren werden, wichtige Qualifikationen und Kompetenzen in der Belegschaft zu verbessern, mit besonderem Schwerpunkt auf digitalen Fähigkeiten“. [Die Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#) berichtet, dass 22 % der amerikanischen Personalfachleute in Technologien investieren wollen, die Umschulungen und mobiles Lernen unterstützen.

Diese Art der Weiterbildung ist skalierbar und nur mit der Unterstützung von Technologien für die Personalverwaltung möglich, insbesondere bei der Verlagerung auf Fernarbeit. Zur Verbesserung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter sollte die Führungsebene die besten Lösungen in Betracht ziehen, die die Technologie zu bieten hat.



# Teamstruktur

Eine der von McKinsey empfohlenen Strategien für die Chefetage besteht darin, die Strukturen drastisch zu vereinfachen.

„Zukunftsorientierte Unternehmen“, so der Bericht, „haben eine Struktur, die sie fitter, kompakter, schneller und viel besser darin macht, erhebliche Gewinne zu erwirtschaften. Ihr Ziel ist es nicht, die Hierarchie abzuschaffen, sondern ihre Bedeutung als Organisationsmechanismus zu verringern. Sie straffen die Organisation und nehmen eine möglichst einfache Gewinn- und Verluststruktur an, wobei sie die Geschäftsziele durch ein klares, starkes Leistungsmanagement und andere Mechanismen verstärken.“

Wenn ein Unternehmen seine Organisationsstruktur dennoch mit Tabellenkalkulationen, Datenbanken oder Whiteboards verwaltet, wird diese Art von Ansatz anstrengend und wenig flexibel. Die Technologie der Personalverwaltung kann dieses Problem zum Glück

lösen. Daten in einem Personalinformationssystem sollten der Führungsebene, der Personalabteilung und allen anderen den Zugang zu den Daten und eine klare grafische Darstellung der Organisationsstruktur ermöglichen. Die Mitglieder der obersten Unternehmensebene sollten in der Lage sein, auf einfache Weise die Mitarbeiter aller Abteilungen sowie deren Berichtsstruktur und die gesamte Hierarchie zu sehen.

Anhand dieser Daten können sie die Struktur grundlegend vereinfachen oder alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Unternehmensstruktur so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten. Sie können sich darauf konzentrieren, wer mit wem woran arbeitet. Die Kontrollspannen können reduziert und die Teams überdacht werden.

# Entscheidungsfindung

Diese Strukturveränderungen werden hoffentlich zu einem weiteren entscheidenden Element eines dynamischen Arbeitsmodells führen: der Entscheidungsfindung. McKinsey hat festgestellt, dass „diejenigen Unternehmen, die konsequent, schnelle und gute Entscheidungen treffen, mit größerer Wahrscheinlichkeit besser abschneiden als ihre Konkurrenten.“ Allerdings gab nur einer von drei Befragten an, „dass sein Unternehmen durchweg schnelle und qualitativ hochwertige Entscheidungen treffen würde.“

Zu den Problemen, mit denen sich die Führungsebene bei Entscheidungen bezüglich der Belegschaft oder Personalabteilung konfrontiert sieht, gehört, dass sie nicht über die Daten verfügt, die sie zur Analyse und Überprüfung benötigt, um Entscheidungen zu treffen. Die Firmen sind sich einig, dass Daten der Schlüssel zu Entscheidungen sind: 91 % der Unternehmen sagen, dass „datengestützte Entscheidungsfindung für das Wachstum ihres Unternehmens wichtig ist, jedoch setzen nur 57 % der Betriebe dies in die Praxis um.“

Ihre Personalabteilung sollte nicht einen Tag im Monat damit verbringen, Daten für die Unternehmensleitung zu sammeln. Die Technologien für die Personalverwaltung bieten der Personalabteilung und der Führungsebene die Daten und Analyselösungen, die sie benötigen. Echtzeitdaten und -berichte liefern wichtige Informationen, wie z. B. Gehälter im gesamten Unternehmen sowie monatliche Änderungen, Zahlungen an Auftragnehmer, finanzielle Änderungen und Aufzeichnungen zu Urlaubstagen. Ein Personalinformationssystem stellt Echtzeitdaten und -berichte zur Verfügung, wenn Sie eine wichtige Managemententscheidung treffen müssen, die Sie analysieren können. Tools wie Filter ermöglichen es der Führungsebene, die Daten zu sortieren und zu analysieren, um für jeden Zeitraum Trends zu erkennen.

# Talent

Talente sind knapp. Die meisten Unternehmen bedienen sich der Personaltechnologie, um die Suche nach den richtigen Talenten zu erleichtern. Laut CNBC verwenden mehr als 95 % der Fortune-500-Unternehmen ein [Bewerber-Tracking-System](#), um die Personalbeschaffung zu rationalisieren. [Die Mehrzahl der Rekrutierer \(68 %\)](#) ist der Meinung, dass die Verbesserung der Stellenbesetzung eine Investition in eine Personalbeschaffungstechnologie erfordert.

McKinsey plädiert für ein „rigoroses“ Talentmanagement, um einen Wandel in der Herangehensweise eines Unternehmens an die Gewinnung und Bindung von Talenten zu ermöglichen. Der Schlüssel zu diesem Ansatz ist „der Ausbau einer analytischen Infrastruktur zur Auswertung von Daten, um die besten Mitarbeiter einzustellen, zu fördern und zu binden“.

Damit sich dieser strategische und analytische Ansatz durchsetzen kann, müssen die Partner in der Personalwirtschaft über die erforderliche Personaltechnologie verfügen, um mit den Führungskräften regelmäßige Prüfungen und Aktualisierungen zum Status der Talente im gesamten Unternehmen vorzunehmen.

# Finanzpolitisch verantwortliche Lösungen finden

Zwar muss die Führungsebene den Nutzen und den Wert, den sie aus der neuen Technologie für die Personalverwaltung ziehen kann, verstehen, doch muss dieses Verständnis auch mit finanzieller Besonnenheit einhergehen.

„Unternehmen geben gerade jetzt viel Geld für HR-Tools aus“, so [Josh Bersin](#). „Sie suchen nach Möglichkeiten, ihre Belegschaften umzustrukturieren, die Mitarbeiter produktiver zu machen und die Qualität der Einstellungen, die Entwicklung von Kompetenzen, das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter zu verbessern.“

Einigen Berichten zufolge verfügen Unternehmen über bis zu 11 zentrale HR-Systeme, die gemeinsam den Bedarf an Personalbeschaffung, Weiterbildung, Kommunikation, Vergütung und Gehaltsabrechnung abdecken. Bei so vielen Systemen kann der Durchschnittspreis pro Mitarbeiter und Jahr unangemessen hoch ausfallen.

Damit die Geschäftsleitung und das Unternehmen von den Investitionen in Personaltechnologien profitieren, schlägt Bersin folgende Maßnahmen vor:

1. Klären Sie im Vorfeld die Probleme, die Sie lösen wollen.
2. Konzentrieren Sie sich auf die Mitarbeitererfahrung – einschließlich derjenigen der Führungsebene.
3. Arbeiten Sie eng mit der IT-Abteilung und der Geschäftsführung zur Entwicklung einer strategischen Lösung zusammen.
4. Stellen Sie ein erfahrenes Steuerungsteam für die Verwaltung des Prozesses zusammen, wenn es um die Anschaffung von Personaltechnologie geht.

Investitionen in Personaltechnologie können zwar von großem Nutzen sein, bergen aber auch ein gewisses Risiko. Um den größtmöglichen Nutzen aus Ihren Investitionen zu ziehen, müssen Sie sich die Zeit nehmen, um steuerlich vertretbare Lösungen zu finden und Technologiepartner und -systeme im Bereich des Personalwesens gewissenhaft auszuwählen.



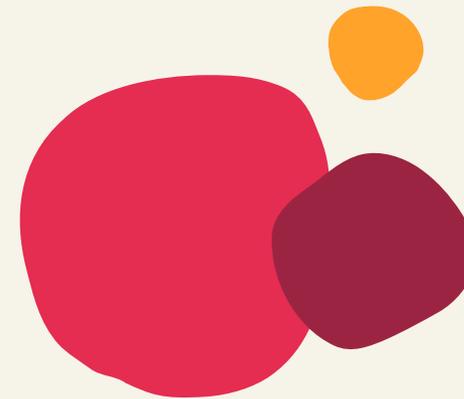
# Schlussfolgerung

Im Zuge der Bemühungen von Unternehmen, sich anzupassen, weiterzuentwickeln und zu modernisieren, darf die Personalabteilung nicht die wesentlichen Probleme aus den Augen verlieren, mit denen fast jedes Unternehmen konfrontiert ist, und wie sich diese Probleme auf die Unternehmensleitung auswirken. Angesichts des raschen Wandels von Geschäftsmodellen und der zunehmenden Komplexität von Problemen im Zusammenhang mit der Mitarbeiterstruktur, trägt die Personalabteilung eine große Verantwortung, wenn es um Lösungen im Bereich der Technologie für die Personalverwaltung geht. Besonders aber für die Zusammenarbeit mit der Führungsebene und deren Unterstützung in diesem Bereich.

„Die Personalverantwortlichen haben mehr Daten zur Verfügung als je zuvor, daher müssen sie die Verantwortung für diese Daten übernehmen“, so [Stacey Harris, stellvertretende Vorsitzende Forschungs- und Analyseabteilung bei Sierra-Cedar](#). „Sie müssen sich die Bedeutung der Technologie für das Unternehmen zu eigen machen. Sie dürfen sie nicht nur als ein Hilfsmittel mit bestimmten Funktionen betrachten, sondern vielmehr als ein System für das Datenmanagement, mit dem sie ihr Geschäft betreiben – und ihr Geschäft sind die Unternehmensmitarbeiter.“

Während der Pandemie hat die Personalabteilung eine zentrale Rolle dabei gespielt, wie Unternehmen die betriebliche Leistungsfähigkeit stärken und den wirtschaftlichen Wert steigern. Personalleiter und ihre Teams können diesen Weg fortsetzen, indem sie Talente an die Geschäftsstrategie binden und Veränderungen in den drei Kernbereichen Identität, Agilität und Ausbaufähigkeit sowie in den neun daraus resultierenden Bereichen umsetzen.

Nahezu jedes Unternehmensproblem ist heute in irgendeiner Weise von der Technologie abhängig – auch die personalbezogenen Herausforderungen. Obwohl die Herausforderungen vielfältig sein mögen, sind sie überall auf der Welt gleich. Sowohl die Unternehmensleitung als auch die Personalchefs sollten sich sicher sein, dass die Herausforderungen im Personalwesen, mit denen sie konfrontiert sind, durch Technologie angegangen und sogar bewältigt werden können.

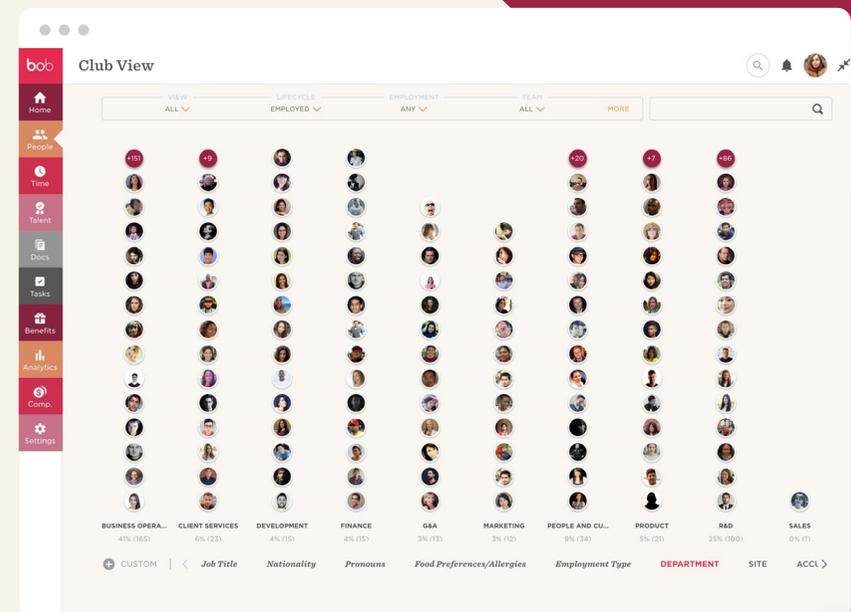


# Lernen Sie bob kennen

Die richtige Technologie ist entscheidend. Für immer mehr Unternehmen steht die Technologie ganz oben auf der Liste, wenn es darum geht, das Arbeitsklima für die Mitarbeiter zu verbessern. Um Top-Talente zu gewinnen und zu halten, müssen Unternehmen ihren Mitarbeitern die Interaktion mit ihrer Arbeit und der Unternehmenskultur leicht machen.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie die Plattform von Hibob Ihnen dabei helfen kann, neue und bessere Mitarbeiter zu gewinnen, bestehende Mitarbeiter zu binden, indem Sie Ihre Technologie nutzen:

- Erweiterte Analysen und KPI-Berichte
- Systeme für die Zusammenarbeit
- Umfragen
- Checklisten
- Zeit- und Anwesenheitserfassung
- Systeme zur Wertschätzung
- Performance Management



Machen Sie Ihre Entscheidungen in Hinblick auf Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen jetzt zu einem echten Gewinn.

Erfahren Sie mehr über Hibob und unsere datengesteuerten Anwendungen, indem Sie sich mit uns in Verbindung setzen:

[contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

DEMO ANFORDERN

---

**NEW YORK**

205 Hudson St.  
New York, NY 10013

**LONDON**

Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
London EC1M 6HR, UK

**AMSTERDAM**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Netherlands

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848